

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000748/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 17/10/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR063030/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13041.214701/2025-56  
**DATA DO PROTOCOLO:** 10/10/2025

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

FEDERACAO NAC DOS PUBLICITARIOS AGENC DE PUBLICIDADE, TRAB EM AGENC PROPAG, TRAB NA DISTRIB DE JOR E REV E DOS TRAB NA ADM DE EMP PROP DE JOR E REV, CNPJ n. 28.254.175/0001-44, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MURILO ANTONIO DE FREITAS COUTINHO;

E

SINDICATO DAS AGENCIAS DEPROPAGANDA DO DISTRITO FEDERAL, CNPJ n. 00.580.662/0001-88, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). SIDNEY CAMPOS SILVA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2025 a 31 de março de 2026 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Comunicação e Publicidade, Trabalhadores na Distribuição de Jornais e Revistas e dos Trabalhadores na Administração de Empresas de Jornais e Revistas**, com abrangência territorial em DF.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica Assegurado a todos os empregados que trabalham nas empresas de Publicidade e Propaganda, o Piso Salarial de **R\$ 1.520,00** (um mil e quinhentos e vinte reais) para função administrativa e de **R\$ 2.301,12** (dois mil trezentos e um reais e doze centavos) para as funções técnicas.

**§ 1º** - Como funções técnicas ficam entendidas as funções específicas do setor de publicidade, ou seja: funcionários das áreas de Criação, Planejamento, Atendimento, Contato, Representantes de Vendas, Mídia, Estúdio, Produção Gráfica e Eletrônica. Fica estabelecido

que para as atividades de administração, no período de experiência, os salários serão fixados a exclusivo critério do empregador.

**§ 2º** - No caso dos Representantes de Vendas, contratados como comissionistas puros será assegurado o piso mínimo de **R\$ 1.520,00** (um mil e quinhentos e vinte reais) quando o total das comissões mais o repouso semanal remunerado não atingirem esse valor, devendo ser compensados de futuras comissões.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

## CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários da classe serão reajustados em no mínimo de **6,5% (seis vírgula cinco por cento)**, sobre os salários vigentes em abril de 2024 para salários até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), e de **6% (seis por cento)** para salários de R\$ 5.000,01 (cinco mil reais e um centavo) a R\$ 12.000,00 (doze mil reais), deixando aberta a negociação para salários acima de R\$ 12.000,01 (doze mil reais e um centavo).

§ 1º - Será aplicada ao salário inicial a proporcionalidade do índice, considerando-se as antecipações e para os funcionários admitidos, após o mês de abril de 2024.

§ 2º - Não Compensações - Não serão compensados os aumentos concedidos, após 1º de abril de 2024 decorrentes de promoção, transferência e equiparações judiciais, nos termos da Instrução n.º 4, do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 3º Para os contratos firmados, após a assinatura da presente convenção coletiva só será aplicado reajuste na próxima data base.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - ATRASO DE PAGAMENTO

O não pagamento do salário do empregado até 5º útil de cada mês acarretará a aplicação da multa de mais 1 % (um por cento) por quinzena do valor do salário do empregado. Não constituindo base para incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio da habitualidade por se tratar de multa.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTOS

As empresas discriminarão, nos recibos de salários ou documentos que os substituírem, todos os itens da remuneração dos empregados, especialmente horas extras, gratificações, adicionais, descontos efetuados e parcela correspondente ao depósito do FGTS.

### CLÁUSULA SÉTIMA - PROMOÇÕES

A promoção de empregado ao exercício de qualquer cargo não poderá exceder um período de experiência de 60 (sessenta) dias. Vencido este prazo experimental, a promoção e o respectivo salário serão anotados na CTPS.

### CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter eventual, o publicitário que exercer a substituição fará jus à diferença entre o seu salário e o salário do substituído, na proporção da duração da substituição, excluídas as vantagens pessoais.

**Parágrafo Único** – Para fins do disposto nesta cláusula, considera-se de caráter não eventual a que perdurar por período igual ou superior a 20 (vinte) dias.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno, assim considerado aquele realizado entre 22 h de um dia e 5 h do dia seguinte será remunerado com o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora diurna.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - VALE REFEIÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a pagar alimentação no valor mínimo de **R\$ 38,70 (trinta e oito reais e setenta centavos)**, sem desconto por dia trabalhado; as empresas que possam pagar a cima do valor mínimo são livres para fazê-lo;

**§ 1º** - A obrigatoriedade do pagamento será apenas para quem ganha até R\$ 7.762,32 (sete mil, setecentos e sessenta e dois reais e trinta e dois centavos), sendo vedada a realização de desconto, exceto férias;

**§ 2º** - Para aqueles que ganham acima de R\$ 7.762,32 (sete mil, setecentos e sessenta e dois reais e trinta e dois centavos), a empresa somente fornecerá àqueles empregados que solicitarem ao Departamento De Pessoal, quando terão ciência que será descontado 20% (vinte por cento) do custo do vale refeição, exceto férias;

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE**

As empresas ficam obrigadas a fornecer vale transporte a todos os funcionários que solicitarem, nos termos da legislação em vigor.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

As empresas com mais de 12 (doze) funcionários ficam obrigadas a conceder seguro de assistência médica aos seus funcionários.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

Ocorrendo o falecimento do empregado, a empresa pagará a seus dependentes legais a quantia equivalente a um salário e meio nominal da época do ocorrido, à título de auxílio funeral.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA**

O Sindicato das Agências de Propaganda do DF recomendará às empresas para fazerem seguro de vida em benefício de seus empregados publicitários, abrangidos nesta convenção, no valor equivalente a R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), para cobertura por morte acidental; R\$ 12.500,00 (doze mil e quinhentos reais) para cobertura por morte natural ou invalidez permanente, inclusive em viagem.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CURSO DE FORMAÇÃO**

As empresas pagarão o equivalente 50% (cinquenta por cento) das despesas decorrentes dos cursos de especialização a que se submeter o empregado, dentro de sua área específica de atuação profissional, desde que seja de seu interesse e por elas autorizado.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Nos casos de readmissão na mesma empresa, dentro do prazo de 1 (um) ano, e desde que o empregado tenha trabalhado anteriormente por um período, também não inferior a um ano, para o exercício da mesma função, o empregado não estará sujeito ao contrato de experiência.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - JUSTIFICATIVAS ESCRITAS DE PUNIÇÕES**

Na despedida por falta grave e nas advertências e suspensões aplicadas aos empregados, as empresas obrigam-se a apresentar, ao empregado atingido, documento explicitando os motivos da punição.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PREVIO**

As dispensas imotivadas de empregados, com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que tenham no mínimo 05 (cinco) anos de serviços na empresa, deverão ser comunicadas com 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência, e indenizadas.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADMITIDOS APÓS DATA BASE**

Admitidos Após Data Base – Os empregados admitidos, após a data base anterior (01/04), terão seus salários reajustados pelas condições da cláusula primeira desta Convenção, respeitando-se o limite dos salários reajustados dos empregados mais antigos na função.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CARTA DE DISPENSA**

O empregado dispensado sob alegação de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito, sendo-lhe facultado solicitar que a empresa omita o motivo da respectiva dispensa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - APROVEITAMENTO DE DEFICIENTE FÍSICO**

Na medida de suas possibilidades, as empresas promoverão a admissão de pessoas portadoras de deficiências física, em funções comparativas.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

#### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE GESTANTE**

Assegurada Estabilidade Provisória à empregada gestante, desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade.

**Parágrafo único** – Diagnosticada a gravidez, a funcionária deverá comunicar o fato, por escrito juntando cópia do respectivo documento comprobatório, ao Departamento de Recursos Humanos/Pessoal da empresa.

#### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS DO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

O publicitário com mais de 5 (cinco) anos de serviço contínuo na mesma empresa terá garantia de emprego no período de 12 (doze) meses que anteceder a data em que, comprovadamente através de lançamento em sua CTPS ou em documento hábil do INSS, passe a fazer jus à aposentaria integral da Previdência Social, ressalvados os casos de dispensa por justa causa, acordo assistido pelo Sindicato dos Publicitários do Distrito Federal ou motivo de força maior, conforme previsto na CLT.

**§ 1º** – Para fazer jus aos benefícios desta cláusula, o empregado deverá comunicar ao empregador, por escrito, até 5 (cinco) dias da data do protocolo do requerimento feito ao INSS.

**§ 2º** – Assegurar-se-á ao publicitário, quando de sua efetiva aposentadoria, 1 (um) salário nominal extra, desde que o mesmo tenha mais de 5 (cinco) anos de serviços contínuos na mesma empresa.

#### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DESPESAS DE VIAGEM**

A empresa fica obrigada a reembolsar todas as despesas de viagem a serviço, compreendendo refeições, hospedagem e transporte. Prevalecerá o custo médio de despesas da região, devendo a empresa responsabilizar o funcionário pela prática de eventuais abusos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SUBSTITUIÇÃO DE VAGAS**

O preenchimento de vagas será por desligamento de empregado ou ampliação do quadro de pessoal será efetuado, sempre que possível, através da progressão funcional.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RECICLAGEM PROFISSIONAL**

A empresa fornecerá aos empregados a oportunidade de se adaptar a novas tecnologias e equipamentos, correndo à conta dela os investimentos em programas de desenvolvimento técnico profissional necessários, bem como a manutenção de condições de trabalho que preservem a saúde do trabalhador.

**Parágrafo Único** – Na hipótese de adoção de tecnologia que possa implicar redução de pessoal, as empresas darão oportunidade de aproveitamento e readaptação aos que possam ser atingidos pela medida, procurando possibilitar-lhes a absorção em outros cargos ou funções compatíveis.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AMAMENTAÇÃO**

Para amamentar o filho, até que ele complete 06 (seis) meses de idade, fica assegurado à funcionária um descanso extraordinário de 01 (um) hora durante a jornada de trabalho. Quando a saúde do filho exigir, o período de seis meses, de que trata a presente, poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente, ou por acordo com o respectivo empregador.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTUDANTES**

Assegura-se aos empregados/estudantes, no caso de prestação comprovada de provas, em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em horário de trabalho, desde que pré-avisada a empresa, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas ou em igual prazo após, o abono pertinente às horas de permanência nas respectivas provas.

### **OUTRAS ESTABILIDADES**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA DO EMPREGADO AFASTADO**

Os empregados afastados do serviço por incapacidade temporária ou acidente de trabalho e que receberem o benefício previdenciário respectivo por no mínimo 60 (sessenta) dias corridos, terão garantidos emprego e salário até 45 (quarenta e cinco) dias, após a comunicação da sua alta.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE SINIDICAL**

Quando eleitos para cargos sindicais, os empregados terão estabilidade em seus empregos a partir da eleição e até 01 (um) ano após o término do respectivo mandato.

**Parágrafo Único** – O Sindicato Laboral fará a necessária comunicação à empresa no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, após os atos de posse no cargo, ou término do respectivo mandato sindical.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho dos empregados em agências de publicidade será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

As horas extras que excederem a jornada semanal prevista em Lei, deverão ser remuneradas com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre a hora extra normal trabalhada.

As horas extras dos empregados das áreas técnicas (mídia, produção gráfica, TV, criação, estúdio, tráfego e atendimento) poderão ser compensados no horário normal de trabalho, na mesma proporção, limitada a 15 horas por mês, desde que haja acordo entre empregado e empregador.

**§ 1º** – Quando houver prestação de horas extras no horário de almoço, a empresa deverá fornecer refeição ao empregado no local de trabalho. Quando a prestação de horas extra ocorrer após as 21:00 horas, a empresa fica obrigada a providenciar alimentação e transporte ao empregado.

**§ 2º** – Será recomendado a compensação de horas extras pelo banco de horas desde que acordados pelos empregados conforme a legislação vigente.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO ENTRE JORNADA DE TRABALHO**

Empresas e empregados poderão estabelecer, de comum acordo, e em função da necessidade de serviço, intervalos intrajornada (horários de almoço) de trinta minutos até duas horas. Da mesma forma poderão pactuar intervalo intrajornada flexível eventual, por solicitação expressa da empresa em função de necessidade de serviço, imediatamente compensado no fim da jornada do próprio dia, ou do dia seguinte, que será diminuído em tempo igual ao trabalhado no intervalo intrajornada.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DE PONTO ALTERNATIVO**

As empresas estão autorizadas a adotar o controle de ponto alternativo, observadas as disposições estabelecidas na legislação que regulamentam a matéria.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS

O publicitário, sem prejuízo de seus salários, poderá deixar de comparecer ao serviço por 3 (três) dias consecutivos, no caso de falecimento do cônjuge ou companheiro (a), ascendente ou descendente, desde que comprove o fato, com a apresentação da respectiva certidão, no prazo de 7 (sete) dias da ocorrência do evento.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INTEGRAÇÃO DE HORAS TRABALHADAS

As horas extras e adicionais noturno, quando habituais, integrarão os salários para efeito de pagamento de férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, aviso prévio e FGTS.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO REMOTO

**TRABALHO REMOTO:** A empresa poderá, a seu critério, adotar o regime de trabalho remoto ou à distância, conforme previsto em lei, mediante políticas próprias que atendam aos seus interesses.

O trabalho remoto poderá ser executado de forma parcial (no mínimo, 2 vezes por semana) ou integralmente (todos os dias da semana). A empresa poderá adotar o trabalho remoto em regime experimental sem que a reversão para o trabalho presencial represente qualquer prejuízo ao empregado.

§ 1º - O trabalho remoto não ensejará pagamento de nenhuma indenização ou valor adicional ao empregado elegível no caso de utilização de sua residência.

§ 2º - Inexistirá controle de jornada para os empregados em regime de trabalho remoto, observadas as regras previstas em lei. As empresas que adotarem o controle de jornada no trabalho remoto deverão observar todas as regras e condições relativas ao controle, inclusive as disposições contidas na cláusula 12ª relacionada às horas extraordinárias.

§ 3º - Não está autorizado o trabalho remoto para empregados afastados por motivos médicos, independente do período de afastamento.

§ 4º - As empresas deverão informar aos empregados elegíveis ao trabalho remoto as normas de medicina e segurança do trabalho por meio de documento próprio, bem como oferecer treinamentos específicos. O empregado não poderá alegar desconhecimento posterior, tampouco abster-se do cumprimento das regras e instruções recebidas.

§ 5º - As empresas que adotarem o regime de trabalho remoto poderão ajustar a substituição do vale-refeição pelo vale-alimentação, nos termos da Cláusula 9ª.

§ 6º - As empresas ficam dispensadas do pagamento do vale-transporte na hipótese de adoção do regime de trabalho remoto integral (todos os dias da semana), exceto quando houver necessidade de comparecimento do empregado na empresa.

§ 7º - Na hipótese de trabalho remoto parcial, o benefício será pago proporcionalmente aos dias úteis trabalhados na sede da empresa.

§ 8º - As empresas que optarem pelo trabalho remoto poderão negociar a troca de feriados.

§ 9º - Serão absorvidas quaisquer disposições que vierem a ser publicadas sobre regras e obrigações de teletrabalho no período de pandemia.



**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA FLEXÍVEL**

As empresas poderão adotar jornadas flexíveis de trabalho, com antecipação ou postergação dos horários de entrada e saída de seus empregados, de acordo com a jornada contratual praticada pelas empresas e o horário diário exigido.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONVOCAÇÃO PARA SERVIÇOS INADIÁVEIS**

Sempre que o empregado se encontrar em repouso semanal remunerado e em descanso entre 2 (duas) jornadas de trabalho e for convocado para realização de serviços inadiáveis, ficará assegurado ao mesmo a compensação do respectivo repouso, independentemente do número de horas trabalhadas.

**FÉRIAS E LICENÇAS  
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS**

Empresas e empregados, sempre que assim o desejarem, adotarão o novo sistema de férias contemplado na Lei nº 13.467/17, a saber: “desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. É vedado o início das férias no período de dois dias que anteceda feriado ou dia de repouso semanal remunerado”.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PARA CASAMENTO**

No caso de o empregado afastar-se do trabalho para casamento, a empresa concederá uma licença remunerada de 05 (cinco) dias corridos.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PATERNIDADE**

O funcionário cuja esposa ou companheira der à luz, terá direito a uma licença remunerada de 05 (cinco) dias corridos após o nascimento da criança, conforme dispõe o artigo 10, parágrafo 1º das Disposições Transitórias da Constituição da Constituição Federal.

**Parágrafo Único** - Os direitos pactuados no “caput” desta cláusula ficam assegurados ao pai adotante, desde que apresentado o deferimento da adoção, no prazo de 15 (quinze) dias.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR  
ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MEDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos e odontológicos da rede oficial, dos credenciados das empresas ou pelo Sindicato dos Publicitários do Distrito Federal, ressalvado o direito de submeter o publicitário a novo exame, por médico por ela indicado.

## PRIMEIROS SOCORROS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas se obrigam a manter em local de fácil acesso o material necessário para prestação de primeiros socorros, bem como providenciar a transferência adequada do empregado para atendimento médico de emergência, quando o acidente ocorrer no local de trabalho.

## RELAÇÕES SINDICAIS GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os Dirigentes Sindicais da Entidade Laboral terão direito a até 15 (quinze) dias por ano de liberação do trabalho em suas respectivas empresas, sem prejuízo de salários.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Fica instituída e considera-se válida a contribuição assistencial, a ser descontada pela Empresa no contracheque dos trabalhadores, no 2º (segundo) mês imediatamente subsequente à data de assinatura desse Acordo, **no caso na folha do mês de Julho, referente ao salário do mês de Junho 2025,** ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador, na forma dos parágrafos seguintes.

§ 1º - O trabalhador deverá ser informado pela Empresa acerca da realização do desconto da contribuição, mencionada no caput dessa cláusula;

§ 2º - O empregado poderá enviar ao Sindicato Profissional - por e-mail ([fenap\\_publicitarios@yahoo.com.br](mailto:fenap_publicitarios@yahoo.com.br)), **INDIVIDUALMENTE**, com cópia para empresa, com a sua qualificação, assinatura legível e de **PRÓPRIO PUNHO**, sua expressa oposição, no prazo de 20 (vinte) dias, a contar da ciência da informação supra, ou seja, imediatamente subsequente à data de assinatura desse Acordo.

§ 3º - É obrigatório copiar/apresentar à Empresa o comprovante de oposição enviada ao Sindicato, sob pena de aceitação do desconto.

**O empregado deverá copiar a empresa na carta de oposição remetida ao Sindicato, pois será ela que fará o desconto na folha de pagamento e o repasse para a FENAP, sob pena de aceitação do mesmo.**  
**- A FENAP NÃO RESPONDERÁ O E-MAIL DA CARTA DE OPOSIÇÃO.**

§ 4º - Fica vedado à Empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores não filiados ao Sindicato apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§ 5º - Fica vedado ao Sindicato e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores que apresentarem o seu direito de oposição

por escrito.

§ 6º- O valor da contribuição prevista no caput corresponde a 50% (cinquenta por cento) de um único salário-dia vigente do trabalhador.

§ 7º- A empresa deverá descontar do empregado e depositar na conta corrente da FENAP, Conta 33467-3, Agência 6196, Banco ITAÚ (341) – CNPJ nº 28.254.175/0001-44.

§ 8º- As empresas remeterão à FENAP, através do e-mail: fenap\_publicitarios@yahoo.com.br, após o recolhimento, relação nominal dos empregados, bem como cópia do recibo do depósito realizado. Dúvida, pode entrar em contato no (21) 99172-3093.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO EMPRESARIAL

As empresas que compõem a categoria abrangida pela presente Convenção Coletiva, filiadas ou não, deverão recolher ao Sindicato das Agências de Propaganda do Distrito Federal a Contribuição Empresarial, aprovada em AGE de 10 de abril de 2019, legalmente convocada, através do Diário Oficial do Distrito Federal, edição de 08 de abril de 2019 e do Jornal Correio Braziliense (jornal de grande circulação), edição de 07 de abril de 2019, conforme o disposto na tabela abaixo:

CAPITAL SOCIAL R\$	ATÉ R\$	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO R\$
1,00	27.000,00	650,00
27.000,01	54.000,00	810,00
54.000,01	150.000,00	990,00
150.000,01	250.000,00	1.420,00
250.000,01	500.000,00	1.800,00
500.000,01	5.000.000,00	2.500,00
5.000.000,01	500.000.000,00	4.550,00

§ 1º – A Contribuição deverá ser recolhida junto à entidade bancária, por meio de boleto próprio, a ser fornecido pelo Sindicato Patronal, até o dia 20 (vinte) do mês de agosto corrente, sendo que o recolhimento fora do prazo acarreta pagamento de multa e juros. As empresas que comprovarem o recolhimento da Contribuição Sindical Patronal 2025, ficam dispensadas do recolhimento da Contribuição Empresarial. **A SINAPRO PRECISA ATUALIZAR**

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção Coletiva, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Art. 615 da CLT.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AVISO À CATEGORIA

As empresas afixarão em quadro próprio os avisos da Federação Nacional dos Publicitários Agenciadores de Publicidade, Trabalhadores em Agências de Propaganda, Trabalhadores na Distribuição de Jornais e Revistas e dos Trabalhadores na Administração de Empresas Proprietárias de Jornais e Revistas e dos Trabalhadores em Comunicação e Publicidade - FENAP à classe quando assinados pela diretoria da entidade e desde que não contenham termos ofensivos ou instigadores que possam comprometer as boas relações entre empregados e empregadores.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - GARANTIAS GERAIS**

Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes em cada empresa ou que venham a ser asseguradas por qualquer ordem, com relação a qualquer das cláusulas vigentes nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**DISPOSIÇÕES GERAIS  
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO**

Fica eleito, com renúncia de qualquer outro e por mais privilegiado que seja o foro da Justiça do Trabalho do Distrito Federal, para dirimir todas as divergências surgidas na aplicação da presente, que vai assinada pelos respectivos representantes legais e na presença das testemunhas abaixo, que também assinam, em (três) vias de igual e forma, para só efeito.

}

**MURILO ANTONIO DE FREITAS COUTINHO  
PRESIDENTE**

**FEDERACAO NAC DOS PUBLICITARIOS AGENC DE PUBLICIDADE, TRAB EM AGENC PROPAG, TRAB NA DISTRIB  
DE JOR E REV E DOS TRAB NA ADM DE EMP PROP DE JOR E REV**

**SIDNEY CAMPOS SILVA  
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA  
SINDICATO DAS AGENCIAS DEPROPAGANDA DO DISTRITO FEDERAL**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.



